

ズームアップ 経済統計

中小企業の人手不足解消策 における「認識のズレ」

（中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」）

大和総研 金融調査部
研究員

森 駿介



中小企業の人手不足問題は深刻になっていく。日本政策金融公庫の調査では、中小企業の約6割が今年の不安要素として「人材の不足、育成難」をあげている。

人手不足解消のためには、人材の「確保」と「定着」が課題となる。人材の確保について、中小企業の多くが必要と考える社員は、新卒よりも即戦力となる中堅層や経験のある若手のようである。「2017年版 中小企業白書」によると、中小企業・求職者ともに「ハローワーク」が最も有効な採用手段と考えている。しかし、「就職ポータルサイト」のように、若手の人材が有効と考える手段や、「取引先（関連会社・銀行含む）

の紹介」のように55歳以上の人材が有効と考える手段の活用に対して、有効性を感じている中小企業は少ない。人材の確保には、このような「認識のズレ」の解消が必要なのかもしれない。

確保した人材の「定着」も重要だ。中小企業でも、賃金の向上や職場環境の美化など、人材定着策を講じているようだが、「2015年版 中小企業白書」によれば、中小企業と就業者で人材定着のためには有効だと考える取組みにも「認識のズレ」がある（図表）。特に、「在宅勤務・テレワークの導入」や「介護休暇」の導入などの「働き方改革」に含まれる取組みは、企業における実施率や「有

効である」と考える企業の割合が低い一方で、多くの就業者はこれらの取組みを有効と考えている。近年の社会問題でもある「ハラスメント対策」についても同様である。

人材不足問題の解決に向け、複数の主体も支援策を打ち出している。たとえば、

〔図表〕 中小企業の取組みと就業者・企業間の「認識のズレ」
（単位 %、%ポイント）

	中小企業の取組み （取組み「有」）	有効性 認識の差 （就業者－企業）
賃金の向上（基本給・ボーナス）	70.8	▲4.5
職場環境の美化・安全性の確保	65.2	0.9
雇用の安定化	63.7	5.5
資格取得支援	60.0	7.9
興味にあった仕事・責任のある仕事の割当て	59.5	5.3
在宅勤務・テレワークの導入	9.2	26.7
ハラスメント対策 （セクハラ・パワハラ・マタハラ等）	38.2	19.8
介護休暇	34.7	18.7
社外との人材交流	33.0	15.6
人事制度の明確化 （キャリアプランの明確化など）	28.5	13.1

（注）1. 「有効性認識の差」は、各取組みが人材定着において「有効である」という回答の割合の従業員と企業の差を表す。いずれの項目も複数回答。

2. 中小企業の実施率の高い取組み（五つ）と、有効性認識の差が大きい取組み（五つ）のみを抽出している。

（出所） 中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」（2014年12月、野村総合研究所）から大和総研作成。

中小企業庁は、「よろず支援拠点」などを通じ、人手不足問題を含む中小企業の経営課題の相談・解決策の提示・専門家の派遣などを実施している。また、17年7月には人手不足問題解決の成功事例も含む「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」を公表している。一部の金融機関は、中小企業と密接な関係を持つ立場から、人手不足の解消に資する設

備投資のための支援を行っている。一方、金融庁は、金融機関が取引先企業への人材紹介業務の取扱いが可能であると明確化する監督指針の改正案を18年1月に公表した。前述のとおり、金融機関などの取引先による中小企業の紹介に有効性を感じる求職者も少なくない。金融機関が人手不足問題の解決にさらに貢献する余地はあるかもしれない。